Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Urteil vom 19. Oktober 2011 - 7 AZR 252/07 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 23. März 2006 - 19 Ca 3565/05 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 15. Januar 2007 - 17 Sa 1322/06 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern

Gesetze:

TzBfG *(in der bis 30. April 2007 geltenden Fassung, aF)* § 14 Abs. 3 Satz 1 bis Satz 3; EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 § 5 Nr. 1; MTV Nr. 1 für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG *(MTV Nr. 1 Kabine)* § 19 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 und Satz 3

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 7 AZR 253/07 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 252/07
17 Sa 1322/06
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Oktober 2011

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Oktober 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Willms für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 15. Januar 2007 - 17 Sa 1322/06 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrags. 1

Die am 27. September 1945 geborene Klägerin war seit dem 17. Januar 1972 bei der P *(P)* als Flugbegleiterin beschäftigt. Zum 1. Mai 1991 wurde sie von der Beklagten in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Hierzu hatten die Parteien am 15. März 1991 einen Arbeitsvertrag geschlossen, nach dessen Nr. 2 sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten ua. aus den Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der Beklagten in ihrer jeweils geltenden Fassung ergaben. Der Manteltarifvertrag Nr. 1 für das Kabinenpersonal der Beklagten *(MTV Nr. 1 Kabine)* lautet auszugsweise: 2

> „§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze
>
> (1) Das Arbeitsverhältnis endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wird.
>
> (2) Das Arbeitsverhältnis des Kabinenmitarbeiters kann bei körperlicher und beruflicher Eignung in beiderseitigem Einvernehmen über das 55. Lebensjahr hinaus verlängert werden.
>
> Wird das Arbeitsverhältnis des Kabinenmitarbeiters verlängert, so endet es - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats, in dem der Kabinenmitarbeiter ein weiteres Lebensjahr vollendet hat. Eine wiederholte Verlängerung ist zulässig. In jedem Fall endet das Arbeitsverhältnis - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

in dem der Kabinenmitarbeiter das 60. Lebensjahr vollendet hat.

(3) Kabinenmitarbeiter können nach Erreichen der Altersgrenze, wenn und solange sie noch voll leistungsfähig sind, in einer anderen Tätigkeit innerhalb der Gesellschaft weiter beschäftigt werden, sofern eine fliegerische Tätigkeit nicht mehr in Betracht kommt. In diesem Fall kann jedoch aus der vorangegangenen Tätigkeit als Bordmitarbeiter kein Anspruch auf Fortzahlung der bis dahin gezahlten Bezüge abgeleitet werden. Eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung besteht weder auf Seiten der DLH noch auf Seiten des Kabinenmitarbeiters."

Am 27. September 2000 vollendete die Klägerin ihr 55. Lebensjahr. Die 3
Parteien schlossen in der Folgezeit entsprechend der in § 19 Abs. 2 Unterabs. 1 MTV Nr. 1 Kabine vorgesehenen Möglichkeit zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mehrfach aufeinanderfolgende Arbeitsverträge über eine Beschäftigung in Teilzeit für den Zeitraum von jeweils einem Jahr, zuletzt am 3. Juni 2004 für die Zeit vom 1. Oktober 2004 bis zum 30. September 2005. Der letzte Arbeitsvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

„Die … und … schließen im beiderseitigen Einvernehmen gemäß § 19 (2) MTV Nr. 1 für das Kabinenpersonal nachstehenden befristeten Teilzeit-Arbeitsvertrag:

1. Beginn, Art und Ort der Beschäftigung

(1)

Frau N wird ab dem 01.10.2004 als Flugbegleiterin in F beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf in jedem Falle am 30.09.2005.

(2)

…

2. Rechte und Pflichten

(1)

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Gesetz, den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen der Lufthansa in ihrer jeweils geltenden Fassung, sowie aus den Dienstvorschriften der Lufthansa und aus den Bestimmungen dieses Vertrages."

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Mit der am 21. April 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2005 gewandt und ihre Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei unwirksam. Die Altersgrenze von 60 Jahren in § 19 Abs. 2 MTV Nr. 1 Kabine für das Kabinenpersonal sei weder aus sicherheitstechnischen noch aus anderen Gründen sachlich gerechtfertigt. Auf § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG in der bis zum 30. April 2007 geltenden Fassung *(aF)* könne sich die Beklagte nicht berufen. Die Bestimmung sei unionsrechtswidrig und dürfe nicht angewandt werden. Außerdem bestehe zwischen dem ursprünglichen unbefristeten Arbeitsvertrag und dem letzten befristeten Vertrag ein enger sachlicher Zusammenhang im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF. 4

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 5

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten nicht am 30. September 2005 sein Ende gefunden hat,

2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Flugbegleiterin in der Beschäftigungsgruppe der Flugbegleiterstufe 514/17 des Vergütungstarifvertrages der Lufthansa sowie zu den sonstigen Arbeitsbedingungen des Arbeitsvertrages vom 3. Juni 2004 weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat gemeint, die in § 19 Abs. 2 MTV Nr. 1 Kabine bestimmte Altersgrenze sei wirksam. Sie sei sachlich gerechtfertigt, weil sie dem Schutz von Leben und Gesundheit der Besatzungsmitglieder und der Passagiere diene. Unabhängig hiervon lägen die Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF vor. Das Anschlussverbot in § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF stehe nicht entgegen. Der Wortlaut der Vorschrift sei eindeutig. Danach müsse ein sachlicher Zusammenhang mit einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag gegeben sein. Vor der letzten im Streit stehenden Befristung sei die Klägerin jedoch ebenfalls bereits befristet beschäftigt gewesen. Selbst vor dem 1. Oktober 2000 habe sie nicht in einem unbefristeten Arbeitsvertrag im Sinne 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF gestanden. Auch ein Arbeitsverhältnis mit einer Altersgrenze sei befristet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach den Klageanträgen erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 7

Mit Beschluss vom 16. Oktober 2008 hat der Senat das Verfahren bis zur Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union in dem Parallelverfahren *(- 7 AZR 253/07 (A) - BAGE 128, 134)* ausgesetzt. In diesem Rechtsstreit hat der Senat dem Gerichtshof nach Art. 234 EG aF folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt: 8

> „Sind Art. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und/oder die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts so auszulegen, dass sie einer am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Regelung des nationalen Rechts entgegenstehen, wonach befristete Arbeitsverträge ohne weitere Voraussetzungen mit Arbeitnehmern vereinbart werden können, nur weil diese das 58. Lebensjahr vollendet haben?
>
> Ist § 5 Abs. 1 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung, die durch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 durchgeführt worden ist, dahingehend auszulegen, dass er einer Regelung des nationalen Rechts entgegensteht, die ohne weitere Voraussetzungen zeitlich unbegrenzt eine uneingeschränkte Anzahl aufeinander folgender sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge zulässt, nur weil der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat und nicht zu einem vorangegangenen unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht?
>
> Für den Fall, dass die Fragen 1 und/oder 2 bejaht werden: Haben die nationalen Gerichte die Vorschrift des nationalen Rechts unangewendet zu lassen?“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

9 Der Gerichtshof hat mit Urteil vom 10. März 2011 *(- C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] EzA TzBfG § 14 Nr. 69 = NZA 2011, 397)* in der Parallelsache für Recht erkannt:

> „Paragraph 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass der Begriff ‚enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber' in § 14 Abs. 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 auf Sachverhalte anzuwenden ist, in denen einem befristeten Vertrag nicht unmittelbar ein unbefristeter Vertrag mit demselben Arbeitgeber vorausgegangen ist und zwischen diesen Verträgen ein Zeitraum von mehreren Jahren liegt, wenn während dieser gesamten Zeit das ursprüngliche Arbeitsverhältnis für dieselbe Tätigkeit und mit demselben Arbeitgeber durch eine ununterbrochene Folge befristeter Verträge fortgeführt worden ist. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, die einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts im Rahmen des Möglichen im Einklang mit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung auszulegen."

Entscheidungsgründe

10 Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 3. Juni 2004 vereinbarten Befristung am 30. September 2005 geendet. Die Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Für die in § 19 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 3 MTV Nr. 1 Kabine enthaltene Altersgrenze von 60 Jahren für das Kabinenpersonal gibt es keinen sachlichen Grund. Die Befristung ist auch nicht sachgrundlos nach § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF gerechtfertigt. Die Unionsrechtskonformität dieser Bestimmung kann dahinstehen. Ihrer Anwendbarkeit steht im Streitfall bereits § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF entgegen. Der nach

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

dieser Bestimmung erforderliche enge sachliche Zusammenhang liegt auch vor, wenn zwischen einem früheren unbefristeten Arbeitsvertrag und dem letzten befristeten Arbeitsvertrag mehrere, sich nahtlos aneinander anschließende befristete Arbeitsverträge lagen. Das ergibt die unionsrechtskonforme Auslegung der Vorschrift. Unbefristet im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF sind Arbeitsverträge auch, wenn sie auf unbestimmte Zeit geschlossen, aber mit kollektivrechtlichen, an ein fortgeschrittenes Lebensalter anknüpfenden Altersgrenzen verbunden sind. Hiernach besteht in vorliegendem Fall ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen dem unbefristeten Vertrag vom 15. März 1991 und dem letzten, am 3. Juni 2004 geschlossenen befristeten Vertrag. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

A. Die in zulässiger Weise bereits vor Ablauf der Befristung erhobene Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG ist begründet. Die Befristung ist weder durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt noch als sachgrundlose Befristung wirksam. 11

I. Für die Befristung des Arbeitsverhältnisses besteht kein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. 12

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unterliegen tarifliche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Befristungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Dazu gehören auch tarifliche Altersgrenzen *(vgl. BAG 23. Juni 2010 - 7 AZR 1021/08 - Rn. 15 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 76 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 8; 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 26 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 77 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 10)*. Auch diese bedürfen daher zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrundes im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG *(BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - aaO)*. 13

2. Für die in § 19 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 3 MTV Nr. 1 Kabine enthaltene Altersgrenze von 60 Jahren für das Kabinenpersonal gibt es keinen sachlichen Grund. Der Senat hat das in seinem Vorlagebeschluss vom 16. Oktober 2008 *(- 7 AZR 253/07 (A) - Rn. 18 bis 22, BAGE 128, 134)* im Einzelnen ausgeführt 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

und im Urteil vom 23. Juni 2010 *(- 7 AZR 1021/08 - Rn. 14 bis 24, AP TzBfG § 14 Nr. 76 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 8)* bestätigt. Hieran hält der Senat fest. Bei der Beurteilung des Sicherheitsrisikos, dessen Vermeidung einen Sachgrund für eine tarifliche Altersgrenze darstellen kann, haben die Tarifvertragsparteien zwar einen von den Gerichten für Arbeitssachen zu beachtenden Einschätzungsspielraum. Bei der streitbefangenen Altersgrenze haben sie diesen Spielraum aber überschritten. Beim Einsatz von Kabinenpersonal besteht kein annähernd vergleichbares Risiko für die Sicherheit des Flugverkehrs wie beim Einsatz des Cockpit-Personals, für das der Senat in der Vergangenheit eine Altersgrenze von 60 Jahren als sachlich gerechtfertigt erachtet hat. Fälle, in denen der altersbedingte Ausfall eines Flugbegleiters andere Menschen in ernste Gefahr bringen könnte, sind derart unwahrscheinlich, dass sie nicht geeignet sind, eine generelle Altersgrenze von 60 Jahren zu rechtfertigen *(vgl. BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 253/07 (A) - Rn. 14 bis 22, aaO unter Bezugnahme auf 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - zu B II 1 b der Gründe, BAGE 102, 65; 23. Juni 2010 - 7 AZR 1021/08 - Rn. 14 bis 24, aaO)*. Die Altersgrenze ist auch nicht deshalb gerechtfertigt, weil das Kabinenpersonal Ansprüche aus einer tariflich geregelten Übergangsversorgung erwerben kann. Eine Übergangsversorgung ist allenfalls geeignet, eine an sich sachlich gerechtfertigte Altersgrenze als „noch eher“ zumutbar erscheinen zu lassen *(BAG 23. Juni 2010 - 7 AZR 1021/08 - Rn. 23, aaO)*.

II. Die Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF gerechtfertigt. 15
Der Streitfall verlangt keine abschließende Klärung der Unionsrechtskonformität dieser Regelung. Vielmehr führt bereits die unionsrechtskonforme Auslegung des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF dazu, dass sich die Beklagte nicht auf die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF berufen kann.

1. Die Vereinbarkeit von § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF mit dem Unions- 16
recht ist nicht abschließend geklärt. Wie sich aus den im Vorlagebeschluss vom 16. Oktober 2008 *(- 7 AZR 253/07 (A) - BAGE 128, 134)* formulierten Fragen und deren Begründung ergibt, hat der Senat Zweifel daran, ob § 14 Abs. 3

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Satz 1 TzBfG aF mit Art. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie mit § 5 Abs. 1 der durch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 durchgeführten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge *(Rahmenvereinbarung)* zu vereinbaren ist. Diese Zweifel sind durch das Urteil des Gerichtshofs vom 10. März 2011 *(- C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] EzA TzBfG § 14 Nr. 69 = NZA 2011, 397)* nicht vollständig beseitigt. Diese Entscheidung verhält sich nicht abschließend zur Unionsrechtskonformität des § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF. Der Gerichtshof hat vielmehr für Recht erkannt, § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sei dahin auszulegen, dass der Begriff „enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber“ in § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF auf bestimmte - näher beschriebene - Sachverhalte anzuwenden sei.

2. Der Senat gelangt nach erneuter Prüfung unter Berücksichtigung des Vorlagebeschlusses vom 16. Oktober 2008 *(- 7 AZR 253/07 (A) - BAGE 128, 134)* zu der Beurteilung, dass es vorliegend letztlich auf die Unionsrechtskonformität des § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF deshalb nicht ankommt, weil der Anwendung der Vorschrift im Streitfall § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF entgegensteht. Der nach dieser Vorschrift erforderliche „enge sachliche Zusammenhang“ besteht auch dann, wenn zwischen dem früheren unbefristeten Arbeitsvertrag und dem letzten befristeten Vertrag mehrere sich nahtlos aneinander anschließende befristete Verträge lagen. Soweit dem Vorlagebeschluss vom 16. Oktober 2008 *(- 7 AZR 253/07 (A) - Rn. 27, aaO)* etwas anderes entnommen werden kann, hält der Senat daran nicht fest. Der Annahme eines vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrags im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF steht nicht entgegen, wenn auf den früheren, auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag eine kollektivrechtliche, an ein fortgeschrittenes Lebensalter anknüpfende Altersgrenze Anwendung fand. 17

a) Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Nach § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF ist die Befristung nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist nach § 14 Abs. 3 Satz 3 TzBfG aF insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Auch bei einem zeitlich sehr viel längeren Abstand liegt ein enger sachlicher Zusammenhang zu dem früheren unbefristeten Arbeitsvertrag im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF dann vor, wenn während der gesamten Zeit das ursprüngliche Arbeitsverhältnis für dieselbe Tätigkeit und mit demselben Arbeitgeber durch eine ununterbrochene Folge befristeter Verträge fortgeführt wurde. Das ergibt die unionsrechtskonforme Auslegung des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF.

aa) Der Wortlaut des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF steht einem solchen weiten Verständnis der Bestimmung nicht entgegen. 19

(1) Der Begriff „vorhergehend“ ließe zwar auch ein Verständnis zu, wonach der enge sachliche Zusammenhang zu einem unmittelbar vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag bestehen muss. Zwingend ist dies aber nicht. Vom Wortlaut ebenso gedeckt ist ein Verständnis, wonach ein vorhergehender Vertrag auch dann vorliegen kann, wenn zwischen ihm und dem letzten Vertrag noch andere Verträge liegen *(ebenso zu § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 920/98 - zu B V 3 b der Gründe, BAGE 95, 186)*. 20

(2) Auch die Gesetzesformulierung „enger sachlicher Zusammenhang“ zwingt insoweit zu keinem bestimmten Verständnis. Wie der Senat zu der entsprechenden Formulierung in der vormaligen Regelung in § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 ausgeführt hat, kann eine wertende Gesamtbetrachtung erforderlich sein *(vgl. BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 920/98 - zu B V 3 c der Gründe, BAGE 95, 186; 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - zu B IV 3 a der Gründe, BAGE 96, 155; 25. April 2001 - 7 AZR 376/00 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 97, 317)*. Ein enger sachlicher Zusammenhang ist begrifflich jedenfalls nicht ausgeschlossen, wenn zwischen dem letzten, der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrag und dem das Anschlussverbot auslösenden unbefristeten 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Arbeitsvertrag mehrere Jahre liegen, in denen der Arbeitnehmer jeweils mit im Wesentlichen unveränderten Arbeitsbedingungen befristet beschäftigt war.

bb) Die Gesetzessystematik verbietet ein weites Verständnis des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF ebenfalls nicht. Aus § 14 Abs. 3 Satz 3 TzBfG aF folgt nicht etwa, dass ein enger sachlicher Zusammenhang im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF immer dann auszuschließen wäre, wenn der Zeitraum zwischen den Verträgen deutlich mehr als sechs Monate beträgt. Zum einen regelt § 14 Abs. 3 Satz 3 TzBfG aF ausdrücklich nur den umgekehrten Fall, in dem der zeitliche Abstand weniger als sechs Monate beträgt. Zum anderen hat er ersichtlich in erster Linie die Fallgestaltungen im Auge, in denen zwischen den Verträgen keine Zeit der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber lag. 22

cc) Auch aus der Gesetzesgeschichte lassen sich zwingende Schlussfolgerungen für die Auslegung von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF nicht gewinnen. 23

dd) Entscheidend für die Auslegung sind unionsrechtliche Gesichtspunkte. Hierbei schließt sich der Senat den Erwägungen des Gerichtshofs im Urteil vom 10. März 2011 *(- C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] Rn. 40 bis 49, EzA TzBfG § 14 Nr. 69 = NZA 2011, 397)* an. 24

(1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs müssen die nationalen Gerichte das innerstaatliche Recht so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der fraglichen Richtlinie unionsrechtskonform auslegen, um das in ihr festgestellte Ergebnis zu erreichen und somit der Pflicht aus Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen *(vgl. EuGH 5. Oktober 2004 - C-397/01 bis C-403/01 - [Pfeiffer ua.] Rn. 113, Slg. 2004, I-8835)*. Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt dazu, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der danach anerkannten Auslegungsmethoden alles in ihrer Zuständigkeit liegende unternehmen, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel übereinstimmt *(EuGH 10. März 2011 - C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] Rn. 55, EzA TzBfG § 14 Nr. 69 = NZA 2011, 397;* 25

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

23. April 2009 - C-378/07 bis 380/07 - [Angelidaki ua.] Rn. 200, Slg. 2009, I-3071). Die unionsrechtskonforme Auslegung darf allerdings nicht als Grundlage für eine Auslegung contra legem des nationalen Rechts dienen *(vgl. EuGH 10. März 2011 - C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] Rn. 54, aaO; 23. April 2009 - C-378/07 bis C-380/07 - [Angelidaki ua.] Rn. 199, aaO)*. Im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens urteilt der Gerichtshof nach Art. 267 Abs. 1 AEUV nur über die Auslegung des Unionsrechts. Er ist nicht befugt, durch Vorabentscheidung über die Auslegung innerstaatlicher Rechtsvorschriften zu entscheiden *(EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs und Köhler] Rn. 30 mwN, EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 20)*. Die Entscheidungen des Gerichtshofs sind wegen des Anwendungsvorrangs des Unionsrechts nicht verbindlich, wenn der Gerichtshof seine Kompetenz offensichtlich überschreitet und dieser Verstoß im Hinblick auf das Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung sowie die rechtsstaatliche Gesetzesbindung erheblich ins Gewicht fällt *(BVerfG 6. Juli 2010 - 2 BvR 2661/06 - [Honeywell] Rn. 61, BVerfGE 126, 286)*.

(2) Eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF ist im vorliegenden Fall geboten und möglich. Der Senat folgt insoweit den Ausführungen des Gerichtshofs im Urteil vom 10. März 2011 *(- C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] EzA TzBfG § 14 Nr. 69 = NZA 2011, 397)*. 26

(a) Der Gerichtshof hat mit seinem Urteil vom 10. März 2011 *(- C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] EzA TzBfG § 14 Nr. 69 = NZA 2011, 397)* seine Kompetenzen nicht überschritten. Indem er entschieden hat, dass das Unionsrecht notwendig eine bestimmte Auslegung des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF gebiete, hat er keine Auslegung des nationalen Rechts, sondern eine solche des Unionsrechts vorgenommen. Der Umstand, dass das Vorabentscheidungsersuchen des Senats hierauf nicht gerichtet war, führt nicht zu einer offensichtlichen Kompetenzüberschreitung des Gerichtshofs. 27

(b) Nach der Beurteilung des Gerichtshofs führt § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF dazu, dass das soziale Schutzniveau aller älteren Arbeitnehmer gesenkt wird, indem ihnen alle Schutzmaßnahmen vorenthalten werden, die in § 5 Nr. 1 28

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

der Rahmenvereinbarung genannt sind und einen missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge verhindern sollen *(EuGH 10. März 2011 - C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] Rn. 40, 41, EzA TzBfG § 14 Nr. 69 = NZA 2011, 397)*. § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF ist die einzige Begrenzung der durch § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF eröffneten Möglichkeit, bei Personen, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, eine unbeschränkte Zahl aufeinanderfolgender sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge abzuschließen *(EuGH 10. März 2011 - C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] Rn. 48, aaO)*. Um den Anwendungsbereich dieser einzigen Beschränkung nicht zu begrenzen, ist es unionsrechtlich geboten, einen „engen sachlichen Zusammenhang“ im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF auch in Fällen anzunehmen, in denen zwischen dem befristeten letzten und dem früheren unbefristeten Vertrag ein Zeitraum von mehreren Jahren liegt, sofern während dieser gesamten Zeit das ursprüngliche Arbeitsverhältnis für dieselbe Tätigkeit und mit demselben Arbeitgeber durch eine ununterbrochene Folge befristeter Verträge fortgeführt wurde *(EuGH 10. März 2011 - C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] Rn. 57, aaO)*. Eine andere Auslegung liefe der Zielsetzung der Rahmenvereinbarung und ihres § 5 Nr. 1 zuwider, die darin besteht, die Arbeitnehmer gegen unsichere Beschäftigungsverhältnisse zu schützen und den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern *(EuGH 10. März 2011 - C-109/09 - [Deutsche Lufthansa] Rn. 50, aaO)*.

(c) Dem schließt sich der Senat an. 29

b) Der Annahme eines vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrags im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF steht nicht entgegen, wenn auf den auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag eine kollektivrechtliche, an ein fortgeschrittenes Lebensalter anknüpfende Altersgrenze Anwendung findet. Solche Verträge haben den Charakter von konsolidierten „Normalarbeitsverhältnissen“. Sie werden häufig als „auf unbestimmte Zeit geschlossen“ bezeichnet, ohne dass damit die Altersgrenze abbedungen wäre *(vgl. BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 19 bis 23 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 77 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 10)*. Im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

TzBfG aF sind sie „unbefristet“. Auch das folgt aus der Auslegung der Vorschrift. Zwar unterwirft der Senat in ständiger Rechtsprechung auch tarifliche Altersgrenzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle *(vgl. BAG 23. Juni 2010 - 7 AZR 1021/08 - Rn. 15 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 76 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 8; 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 26 mwN, aaO)*. Das bedeutet aber nicht, dass alle mit einer tariflichen Altersgrenze verbundenen Arbeitsverträge dem Anwendungsbereich des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF entzogen wären. Anderenfalls verlöre diese Regelung weitgehend ihren Anwendungsbereich. Das wiederum wäre mit ihrer unionsrechtlich gebotenen, § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF beschränkenden Funktion kaum vereinbar. Jedenfalls wäre ein solches Verständnis des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF ohne ein erneutes Vorabentscheidungsersuchen nicht möglich. Im Übrigen würde die Befristungskontrolle in einer Weise verschränkt, die mit den Erfordernissen der Rechtssicherheit und der Praktikabilität kaum vereinbar wäre. In Fällen, in denen ein Vertrag mit einer Altersgrenze - etwa von 60 oder 65 Jahren - während seiner Laufzeit nach Vollendung des 58. Lebensjahres durch einen nach § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF befristeten Vertrag abgelöst würde, müsste nämlich bei dessen Überprüfung inzident die Wirksamkeit der vormals vereinbarten, erst zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Altersgrenze überprüft werden.

3. Danach hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 30. September 2005 geendet. Zwar sind die Voraussetzungen einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG aF erfüllt. Im Zeitpunkt des am 3. Juni 2004 zuletzt vereinbarten befristeten Arbeitsvertrags hatte die Klägerin bereits das 58. Lebensjahr vollendet. Gleichwohl ist die Befristung aufgrund des Anschlussverbots nach § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF unzulässig. Zu dem vorhergehenden am 15. März 1991 begründeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, das nach Erreichen der Altersgrenze von 55 Jahren am 30. September 2000 endete, besteht ein enger sachlicher Zusammenhang. Dieser Zusammenhang ist dadurch hergestellt, dass die Klägerin ab dem 1. Oktober 2000 aufgrund von fünf aufeinanderfolgenden sachgrundlos zulässigen befristeten Arbeitsverträgen weiterbeschäftigt war. Das Arbeitsverhältnis vom 15. März 1991 war im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG aF unbefristet. Dem steht nicht entgegen, dass 31

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der durch arbeitsvertragliche Bezugnahme geltende § 19 Abs. 1, Abs. 2 Unterabs. 1 MTV Nr. 1 Kabine eine Altersgrenze von 55 Jahren vorsieht.

B. Der Klageantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 32
Mit diesem Antrag macht die Klägerin den vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Weiterbeschäftigungsanspruch für die Dauer des Rechtsstreits *(BAG 27. Februar 1985 - GS 1/84 - BAGE 48, 122)* geltend. Der Rechtsstreit ist mit der Verkündung der Entscheidung des Senats über den Klageantrag zu 1. rechtskräftig abgeschlossen. Der Senat hat daher nicht zu prüfen, ob das Landesarbeitsgericht dem Weiterbeschäftigungsantrag zu Recht stattgegeben hat *(st. Rspr., vgl. BAG 23. Juni 2010 - 7 AZR 1021/08 - Rn. 25, AP TzBfG § 14 Nr. 76 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 8)*.

C. Die Beklagte hat die Kosten nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 33

Linsenmaier Gallner Kiel

Busch Willms

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS