

Wirksamkeit der Sachgrundbefristung eines Arbeitsvertrags; Diskriminierung wegen des Alters

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung sowie Schadensersatz und Entschädigung wegen Altersdiskriminierung.

Die 1967 geborene Klägerin war seit 2003 beim beklagten Land als Bewährungshelferin im Geschäftsbereich des Präsidenten des Oberlandesgerichts H. auf der Grundlage von sechs befristeten Arbeitsverträgen tätig. Der vorletzte Vertrag hatte eine Laufzeit vom 1. Januar 2007 bis 12. November 2007. Der letzte Vertrag aus Oktober 2007 begann am 12. November 2007 und lief bis zum 31. Dezember 2007. Als Sachgrund war in diesem Vertrag angegeben: „Vorübergehend freie Haushaltsmittel (§ 6 Abs. 8 HG). Aus Anlass der Elternzeit der Sozialinspektorin B.“. Vor Abschluss des letzten Arbeitsvertrags hatte der Präsident des Oberlandesgerichts der Klägerin mitgeteilt, dass aushilfsweise beschäftigte Bewährungshelfer/- innen befristete Arbeitsverträge längstens bis zu dem Zeitpunkt erhielten, in dem sie das 33. Lebensjahr vollendeten. Ausnahmsweise sollten im Kalenderjahr 2007 Aushilfskräfte, die das 33. Lebensjahr bereits vollendet hatten, bis zum 31. Dezember 2007 beschäftigt werden.

Mit ihrer im Januar 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet die Klägerin sich gegen die Wirksamkeit ihrer Befristung. Hilfsweise begehrt sie die Zahlung von entgangenem Verdienst sowie eine Entschädigung. Die Klägerin ist der Ansicht, die Befristung sei sachlich nicht gerechtfertigt. Ihre Weiterbeschäftigung sei nur wegen ihres Alters abgelehnt worden. Die Beklagte ist der Auffassung, die Befristung sei wirksam. Eine Diskriminierung wegen des Alters liege nicht vor. Nach dem Bewährungshelfergesetz seien die Aufgaben der Bewährungshelfer in der Regel durch Beamte zu erfüllen. Die Altersgrenze für eine Verbeamtung liege nach der Laufbahnverordnung bei maximal 33 Jahren. Da die Beamten in der Regel aus dem Pool der befristeten Beschäftigten rekrutiert werden würden, müsse die Altersgrenze zur Gewährleistung einer großen Auswahl geeigneter Bewerber auch bei diesen beachtet werden.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag der Klägerin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten den Hauptantrag und den auf Ersatz des entgangenen Verdienstes gerichteten Hilfsantrag abgewiesen. Dem Hilfsantrag der Klägerin auf Gewährung einer Entschädigung hat es stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Parteien ihr jeweiliges Klagebegehren weiter.

LAG Hamm, Urteil vom 26. Februar 2009 - 17 Sa 923/08 –

Nächster Verhandlungstermin: 6. Oktober 2010 / Siebter Senat