




**ELW** european  
lawyers  
for workers  
network

 **Arbeitnehmer-  
Anwälte**

 kanzlei  
huber.mücke.helm  
Human rights at the workplace

# Mangold vs. Helm, EuGH C-144/04

Universität Regensburg – Juristische Fakultät

Prof. Alexander Graser: Strategische Prozessführung



## § 14 Abs. 3 TzBfG

- In Umsetzung einer EU-Richtlinie trat das neues Recht zu befristeten Verträgen am **1. Januar 2001** in Deutschland in kraft.
- Zum 1. Januar 2003 wurde § 14(3) TzBfG geändert:
- ‘Die Befristung eines Arbeitsvertrages **bedarf keines sachlichen Grundes**, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. ... Bis zum **31. Dezember 2006** ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 58. Lebensjahres das **52. Lebensjahr** tritt.’
  - Zwischen **1. Januar 2003** und **31. Dezember 2006** betrug die maßgebliche Altersgrenze **52**.



# Die Gleichbehandlungsrichtlinie

- Die Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EC wurde am **27. November 2000** erlassen und am **18. August 2006** mit dem AGG in deutsches Recht umgesetzt.
  - Die Gleichbehandlungsrichtlinie untersagt eine Unterscheidung nach Alter ohne ‘objektive und angemessene’ Rechtfertigung.
  - Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zu ihrer Umsetzung.
- Mangold`s Vertrag ging vom **1. Juli 2003** und endete am **28. Februar 2004**. Es war ein Vertrag zwischen Privaten.



# Mangold

- Werner Mangold schloss im Alter von 56 Jahren einen befristeten Teilzeitvertrag. Nach dem TzBfG bedürfen befristete Verträge einer Rechtfertigung. Für Beschäftigte ab dem 52. Lebensjahr bedurfte es keiner Rechtfertigung.
- Der Vertrag beschränkte sich auf § 14 (3) TzBfG und schloss andere Befristungsgründe ausdrücklich aus.
- Unter Berufung auf Unionsrecht machte er arbeitsgerichtlich die fehlende Wirksamkeit der Befristungsabrede geltend. Er berief sich besonders der Gleichbehandlungsrichtlinie, die noch nicht in deutsches Recht umgesetzt war.



Eine Unterscheidung  
zwischen einer  
Gruppe oder Person  
und Dritten

Ein vom Verbot der  
Diskriminierung  
erfasstes Merkmal

Eine Verbindung  
zwischen der  
Differenzierung und  
dem Merkmal

Keine Rechtfertigung  
der Differenzierung\*

\*O C Dupper / C Garbers 'The prohibition of unfair discrimination and the pursuit of affirmative action in the South African workplace' in Reinventing Labour Law by Rochelle le Roux and Alan Rycroft (eds) (2012), 244, 246



§ 14 (3) TzBfG führt zu einem Nachteil für eine Altersgruppe ohne Rechtfertigungsgrund (dauerhafte Tagelöhnerarbeit ab einem bestimmten Alter möglich).



# Das Arbeitsgericht München

- Das ArbG München machte Zweifel an der Vereinbarkeit von § 14 Abs. 3 TzBfG mit dem Unionsrecht geltend.
  - Die Gleichstellungsrichtlinie verbietet die Altersdiskriminierung, aber sie war in Deutschland noch nicht umgesetzt.
  - Bis zu diesem Zeitpunkt war umstritten ob Richtlinien gegenüber Privaten wirken oder sich nur an den Staat richten.
  - Nach verbreiteter Überzeugung schien das Prinzip der Altersdiskriminierung in den meisten Mitgliedsstaaten zu existieren.

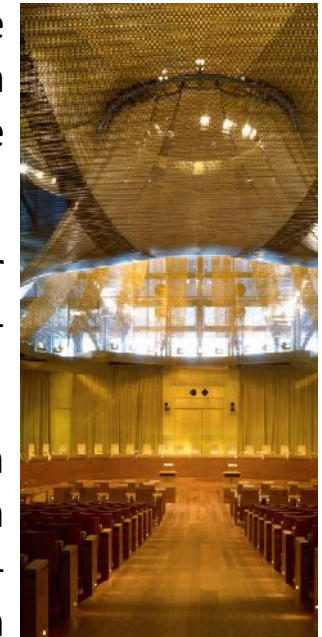




## EuGH vom 22. November 2005, C-144/04



- Mitgliedstaaten [dürfen] während der Umsetzungsfrist einer Richtlinie keine Vorschriften erlassen ..., die geeignet sind, die Erreichung des in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Zieles ernstlich in Frage zu stellen (wie Inter-Environnement Wallonie, Rn 45) (Rn 67).
- Der Umstand, dass [Altersgrenze] am 31. Dezember 2006 endet, d. h. nur wenige Wochen nach Ablauf der vom betreffenden Mitgliedstaat einzuhaltenden Umsetzungsfrist, ist als solcher nicht entscheidend. (par 70)
- Es obliegt dem nationalen Gericht, die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbotes der Diskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten, indem es jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt, auch wenn die Frist für die Umsetzung der Richtlinie noch nicht abgelaufen ist. (par 78)





## Aber da war noch mehr...

- Das Netzwerk Arbeitnehmersanwälte.de wurde 2001 gegründet.
- 2000: Ruediger Helm war Sachverständiger in der Anhörung zum TzBfG im zuständigen Bundestagsausschuss. Mit anderen Experten zeigte er die Verletzung vom Unionsrecht auf.
- 2003: Mangold vereinbarte mit Helm Befristung auf Basis von § 14(3) TzBfG. Sein Bevollmächtigter war Dieter Hummel aus Berlin.
- Der schwierigste Teil war der Nachweis des Rechtsschutzbedürfnisses. Die Durchführung des Vertrages konnte nachgewiesen werden. Mangold arbeitete und wurde bezahlt.
- The ArbG München hörte die Parteien dreimal an, bevor es zustimmte dass es kein Scheinverfahren ist.





**ELW** european  
lawyers  
for workers  
network

**Arbeitnehmer-  
Anwälte**

kanzlei  
huber.mücke.helm  
Human rights at the workplace

# Ein Bahnhof in Kassel



# Werner Mangold v Ruediger Helm, ECJ C-144/04



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**  
und  
beste Grüße von Werner und Dieter