**Erleichterte Befristung ab 52**

Die Möglichkeit, mit älteren Arbeitnehmern sachgrundlos befristete Arbeitsverträge unter erleichterten Bedingungen abzuschließen, ist in § 14 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geregelt. Historisch wurde die Altersgrenze für den Kreis der unter diese Regelung fallenden Arbeitnehmer sukzessive von 60 über 58 auf nun 52 vollendete Lebensjahre gesenkt. Da § 14 Abs. 3 TzBfG bis zu seiner Nachbesserung durch den Gesetzgeber mit Wirkung vom 01.05.2007 begründete Zweifel aufwarf, ob sein Regelungsinhalt wegen einer möglichen Altersdiskriminierung europarechtlich zulässig sei, wurde diese Möglichkeit nur von wenigen Arbeitgebern genutzt.

Durch die Änderung des § 14 Abs. 3 TzBfG zum 01.05.2007 wird nun neben dem Kriterium des Alters auch ein weiteres Kriterium zur Voraussetzung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses verlangt, nämlich die mindestens viermonatige Beschäftigungslosigkeit des älteren Arbeitnehmers. Mit Einführung des zweiten Kriteriums dürfte diese Vorschrift nach überwiegender Auffassung europarechtskonform sein. Dies soll Arbeitgebern die Entscheidung erleichtern, vermehrt Ältere einzustellen und zugleich neue Brücken in eine dauerhafte Beschäftigung bauen.

Voraussetzung für die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 3 TzBfG ist also derzeit neben der Vollendung des 52. Lebensjahres des Arbeitnehmers, dass dieser unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses insgesamt mindestens vier Monate beschäftigungslos war, wobei den Zeiten der Beschäftigungslosigkeit Zeiten des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld oder der Teilnahme an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme gleichstehen.

Der Begriff der „Beschäftigungslosigkeit“ geht weiter als derjenige der „Arbeitslosigkeit“. Beschäftigungslosigkeit umfasst danach auch Zeiten, in denen der Betreffende z. B. wegen der Pflege von Angehörigen oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Der Zeitraum der Beschäftigungslosigkeit muss grundsätzlich zusammenhängend zurückgelegt sein. Kurzfristige Unterbrechungen der Beschäftigungslosigkeit, wie z.B. Aushilfsbeschäftigungen oder Vertretungen sind beachtlich, wie sich aus der Nichtanwendbarkeit von § 119 Abs. 3 SGB III ergibt. Auch Zeiten einer dauerhaften Nebenbeschäftigung unter 15 Stunden erfüllen die Voraussetzung der Beschäftigungslosigkeit nicht.

Der Arbeitgeber hat ein Fragerecht, ob die o. a. Voraussetzungen vorliegen. Der Arbeitnehmer muss darauf wahrheitsgemäß antworten, da der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ansonsten wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB anfechten kann.

Die Höchstbefristungsdauer bei demselben Arbeitgeber beträgt fünf Jahre. Innerhalb dieses Fünfjahreszeitraums ist die Anzahl der Verlängerungen eines zunächst über einen kürzeren Zeitraum abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses nicht limitiert.

Es können aber nicht mehrere kürzere befristete Arbeitsverträge innerhalb des Fünfjahreszeitraums aneinandergereiht werden in dem Sinne, dass nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses ein neues auf § 14 Abs. 3 TzBfG gestütztes Arbeitsverhältnis begründet werden soll. In einem solchen Fall müsste erst erneut eine viermonatige Beschäftigungslosigkeit abgewartet werden, weshalb ein zunächst kürzer befristetes Arbeitsverhältnis rechtzeitig vor dessen Ablauf verlängert werden sollte.

Nach dem Auslaufen einer fünfjährigen Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG ist auch eine erneute Inanspruchnahme dieser Regelung bei demselben Arbeitgeber zulässig, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen, insbesondere also eine zwischenzeitliche Beschäftigungslosigkeit von mindestens vier Monaten, erneut vorliegen.