

Änderung im deutschen Kündigungsrecht

Im deutschen Arbeitsrecht ist gemäß § 622 Abs. 2 S. 2 BGB bislang geregelt, dass Beschäftigungszeiten bis zum 25. Lebensjahr bei der Berechnung der Kündigungsfrist außer Betracht bleiben. Dies verstößt nach der Entscheidung des EuGH vom 19.01.2010 gegen das Verbot der Altersdiskriminierung und ist vom nationalen Gericht unangewendet zu lassen.

Nach § 622 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber sieht § 622 Abs. 2 S. 1 BGB Verlängerungen vor. So verlängert sich beispielsweise die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen zwei Jahre bestanden hat auf einen Monat mit einer Kündigungsmöglichkeit nur zum Ende eines Kalendermonats, wenn es fünf Jahre bestanden hat auf zwei Monate mit einer Kündigungsmöglichkeit nur zum Ende eines Kalendermonats, etc. Nach der bislang gültigen Rechtslage werden bei der Berechnung die Beschäftigungsdauerzeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

Der Entscheidung des EuGH vom 19.01.2010 (Az. C-555/07) lag die Klage einer Frau zugrunde, die im 18. Lebensjahr von ihrem Arbeitgeber angestellt und 10 Jahre später im Alter von 28 Jahren entlassen worden war. Dabei wurde seitens des Arbeitgebers lediglich eine Kündigungsfrist von einem Monat angenommen, weil er entsprechend der bisherigen deutschen Rechtslage lediglich die drei Beschäftigungsjahre nach Vollendung des 25. Lebensjahres der Arbeitnehmerin berücksichtigte. Bei einer Beschäftigungszeit von 10 Jahren hätte sie hingegen gemäß § 622 Abs. 2 S. 1 BGB einen Anspruch auf vier Monate Kündigungsfrist gehabt.

Der EuGH stellte fest, dass § 622 Abs. 2 S. 2 BGB eine Ungleichbehandlung wegen des Alters enthält. Zwar dient die fragliche Regelung legitimen Zielen der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Die Regelung soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, jüngere Arbeitnehmer, denen eine größere berufliche und persönliche Mobilität zumutbar ist, leichter zu entlassen und damit flexibler zu sein. Der EuGH sieht hier jedoch eine Altersdiskriminierung darin, dass die Regelung für alle Arbeitnehmer gilt, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres in den Betrieb eingetreten sind unabhängig davon, wie alt sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung sind.

Das Gericht stellt ferner fest, dass sich Einzelne vor Gericht zwar nicht direkt auf die EU-Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung berufen können. Das nationale Gericht müsse jedoch die volle Wirksamkeit des Unionsrechts gewährleisten und dürfe daher fortan die unwirksame nationale Regelung nicht weiter anwenden.

Wagner
(Rechtsanwalt)