

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des EuGH-Urteils (C-555/07) – Erweiterung des Kündigungsschutzes bei unter 25-Jährigen

A. Problem

Gemäß § 622 Absatz 2 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) werden Beschäftigungszeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs eines Arbeitnehmers angefallen sind, bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat im Fall „Kücükdeveci“ auf Vorlage des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf am 19. Januar 2010 (C-555/07) entschieden, dass diese Schlechterstellung nicht vereinbar ist mit dem allgemeinen unionsrechtlichen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und dessen Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000. Der Europäische Gerichtshof hat weiterhin entschieden, dass die Norm durch die nationalen Gerichte ab sofort nicht mehr angewendet werden darf. Bereits Gründe der Rechtsklarheit und der Rechtssicherheit gebieten es, die nach Unionsrecht unanwendbare Norm aufzuheben.

B. Lösung

§ 622 Absatz 2 Satz 2 BGB wird ersatzlos gestrichen.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Keine

E. Sonstige Kosten

Keine

F. Bürokratiekosten

Durch dieses Gesetz werden keine Informationspflichten für Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger oder die Verwaltung eingeführt, vereinfacht oder abgeschafft.

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des EuGH-Urteils (C 555/07) – Erweiterung des Kündigungsschutzes bei unter 25-Jährigen

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

§ 622 Absatz 2 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch das Gesetz vom 28. September 2009 (BGBl. I S. 3161) geändert worden ist, wird gestrichen.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Berlin, den 23. Februar 2010

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

In dieser Rechtssache „Küçükdeveci“ (C-555/07) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 19. Januar 2010 auf ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 EG entschieden, dass die bisherige deutsche Regelung, nach der bei der Berechnung von Kündigungsfristen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Beschäftigungszeiten erst ab dem 25. Lebensjahr berücksichtigt werden, nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

Ausgangsfall der luxemburger Entscheidung ist die Klage der Essener Angestellten Seda Küçükdeveci gegen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Swedex GmbH & Co. KG. Die Klägerin war im Alter von 18 Jahren in deren Betrieb eingetreten und zehn Jahre später entlassen worden. Für die Bemessung der Kündigungsfrist wurde gemäß § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB nur die Betriebszugehörigkeit der drei nach Vollendung des 25. Lebensjahres zurückgelegten Jahre anerkannt. Die Kündigungsfrist betrug deshalb nur einen Monat. Bei voller Anrechnung der zehnjährigen Betriebszugehörigkeit hätte die Kündigungsfrist vier Monate betragen müssen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte in der kürzeren Kündigungsfrist eine Altersdiskriminierung gesehen und den EuGH zur Vorabentscheidung angerufen. Dieser hat dem Landesarbeitsgericht zugestimmt und in Auslegung des Unionsrechts verbindlich erkannt:

1. Es steht dem unionsrechtlichen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG eine nationale Regelung entgegen, „nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden“.
2. Es obliegt dem nationalen Gericht, in einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Beachtung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG zu gewährleisten, „indem es erforderlichenfalls entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lässt.“

Nach dieser Vorabentscheidung darf kein deutsches Gericht § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB als Bestandteil des innerstaatlichen Rechts mehr anwenden. Seit dem Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon ist der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, wie er in der verbindlich gewordenen Grundrechtecharta enthalten ist (Artikel 21 Absatz 1), auch für den Rechtsverkehr zwischen Privaten unmittelbar bindend. Diese Rechtslage ist für die Arbeitsvertragsparteien nur schwer zu durchschauen. Deshalb ist der Gesetzgeber gefordert, unverzüglich eine klare Regelung zu treffen, damit Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen vor Ausspruch von Kündigungen die richtige Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist berechnen können.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs)

Die vom EuGH verworfenen Regelung in § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB wurde bereits im Juli 1926 ins BGB übernommen (RGBl. I S. 399) und gilt seitdem wortgleich. Bei der damaligen Einführung wurde das Ziel verfolgt, Unternehmen mehr personalwirtschaftliche Flexibilität zu sichern und eine Entlastung bei der Kündigung jüngerer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu bewirken. Die zugrunde liegende Logik besagte, dass den Jüngeren ein geringerer Kündigungsschutz zumutbar sei, da ein Wechsel des Arbeitgebers und auch des Arbeitsorts für diese einfacher umsetzbar wäre. Die gleiche Argumentation wurde auch im Jahr 2010 vor dem EuGH vorgebracht.

In seinem Urteil betont der Gerichtshof, dass eine unterschiedliche Behandlung je nach Alter nur dann zulässig wäre, wenn sie ein legitimes Ziel innerhalb der Beschäftigungspolitik, der Arbeitsmarktpolitik oder der beruflichen Bildung verfolgt. Die deutsche Regelung in § 622 Absatz 2 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sei jedoch zur Erreichung dieser Ziele weder angemessen noch geeignet, da sie auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angewandt würde, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs in den Betrieb eingetreten seien, unabhängig davon, wie alt diese zum Zeitpunkt ihrer Entlassung seien.

Der EuGH hat damit eine Regelung für mit dem Unionsrecht unvereinbar erklärt, die nicht geeignet ist, das mit ihr verfolgte Ziel zu erreichen. Das gebietet, diese Regelung aufzuheben. Der Umstand, dass die dem Unionsrecht entgegenstehende deutsche Norm nicht angewendet werden darf und damit wirkungslos ist, spricht nicht dagegen. Das aus dem verfassungsrechtlichen Rechtsstaatsprinzip folgende Gebot der Rechtsklarheit gebietet vielmehr eine gesetzgeberische Klarstellung. Nötig ist es deshalb, unverzüglich eine europarechtskonforme gesetzliche Regelung zu schaffen, die die Beschäftigungszeiten auch von unter 25-Jährigen berücksichtigt.

Der unionswidrige § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB ist ersatzlos zu streichen. Damit wird Betriebstreue jüngerer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht mehr schlechter bewertet als die der älteren Beschäftigten. Im Übrigen hat sich das Prinzip, die Dauer der Kündigungsfrist an die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu koppeln, bewährt. Ein Eingriff durch Verkürzung der Kündigungsfrist zu Lasten Älterer ist nicht angebracht. Die durch die Gesetzesänderung entstehenden Belastungen für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind, da es um eine Verlängerung der Kündigungsfrist nur für einen begrenzten Personenkreis geht, gering.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

