



Aktueller Begriff - Europa

Deutsche Kündigungsfristen für junge Arbeitnehmer nicht im Einklang mit dem Unionsrecht

Die Große Kammer des **Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH)** hat am 19. Januar 2010 entschieden, dass die Regelung im deutschen Arbeitsrecht, wonach vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Berechnung der Kündigungsfristen nicht berücksichtigt werden, gegen das Unionsrecht, insbesondere das **Verbot der Ungleichbehandlung wegen des Alters** verstößt. Die Luxemburger Richter haben zudem die nationalen Gerichte verpflichtet, entsprechende diskriminierende innerstaatliche Regelungen nicht anzuwenden.

Nach § 622 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) hängen die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen von der Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab: Über insgesamt sieben Stufen wird nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit die Höchstdauer von sieben Monaten zum Monatsende erreicht. In den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats (§ 622 Abs. 1 BGB). Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden gemäß § **622 Abs. 2 Satz 2 BGB** nur Zeiten nach der Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt. Diese Regelung hat der EuGH beanstandet, weil sie nicht mit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters vereinbar sei, das in der **Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** konkretisiert werde.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall war im Dezember 2006 einer da-

mals 28 Jahre alten Frau zum 31. Januar 2007 nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit gekündigt worden. Der Arbeitgeber hatte für die Berechnung der Kündigungsfrist lediglich die drei Jahre Beschäftigungsdauer ab der Vollendung des 25. Lebensjahres zugrunde gelegt. Wären die gesamten zehn Jahre berücksichtigt worden, hätte die Kündigungsfrist vier Monate zum Ende eines Kalendermonats betragen. Die junge Frau erhob Kündigungsschutzklage und forcht die kürzere Kündigungsfrist an. In dem Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf stellten sich die Fragen, ob die deutsche Regelung gegen das Primärrecht der Union oder gegen die Richtlinie 2000/78/EG verstoße und ob in einem Rechtsstreit unter Privaten das Gericht eines Mitgliedstaates eine dem Gemeinschaftsrecht entgegenstehende gesetzliche Regelung unangewendet lassen müsse. Beide Fragen wurden dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Die Große Kammer bekräftigt, das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters sei als ein

Nr. 03/10 (17. Februar 2010)

Ausarbeitungen und andere Informationsangebote der Wissenschaftlichen Dienste geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Der Deutsche Bundestag behält sich die Rechte der Veröffentlichung und Verbreitung vor. Beides bedarf der Zustimmung der Leitung der Abteilung W, Platz der Republik 1, 11011 Berlin.

allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen. Die Richter verweisen in diesem Zusammenhang auf die mit den Verträgen der EU gleichrangige **Charta der Grundrechte der Europäischen Union**, nach deren Art. 21 Abs. 1 „Diskriminierungen insbesondere wegen (...) des Alters“ verboten sind. Mit der Richtlinie 2000/78/EG werde ein allgemeiner Rahmen zur Bekämpfung verschiedener Formen der Diskriminierung, unter anderem wegen des Alters, geschaffen; sie sei daher der Prüfungsmaßstab für nationale Bestimmungen über Entlassungsbedingungen. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie stelle klar, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliege, wenn eine Person aufgrund ihres Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Die Richter des EuGH kritisieren die derzeitige deutsche Regelung, die „generell junge Arbeitnehmer gegenüber älteren Arbeitnehmern“ benachteilige, „da Erstere (...) trotz einer mehrjährigen Betriebszugehörigkeit von der Vergünstigung der stufenweisen Verlängerung der Kündigungsfristen entsprechend der zunehmenden Beschäftigungsdauer ausgeschlossen werden können, während sie älteren Arbeitnehmern mit vergleichbarer Beschäftigungsdauer zugute kommt.“

Es kann allerdings gemäß Art. 6 Abs. 1 der

Richtlinie 2000/78/EG Ungleichbehandlungen wegen des Alters geben, die gerechtfertigt sind: Solche Regelungen müssen jedoch „objektiv und angemessen“ sein, insbesondere einem legitimen, d.h. rechtmäßigen Ziel aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung dienen. Diese Angemessenheit und Erforderlichkeit sprechen die Richter des EuGH § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB ab, weil die Regelung „für alle Arbeitnehmer, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs in den Betrieb eingetreten sind, unabhängig davon gilt, wie alt sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung sind.“ Die Richter lassen auch nicht das vorgetragene Argument gelten, dass kürzere Kündigungsfristen für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Einstellung erleichtere, indem sie die personalwirtschaftliche Flexibilität der Unternehmen erhöhten.

Nach dem Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts, der auch auf das Verbot der Ungleichbehandlung wegen des Alters zutrefte, muss ein nationales Gericht, so die EuGH-Richter, eine gegen das Unionsrecht verstößende nationale Regelung unangewendet lassen. Der Bundesgesetzgeber ist nun dazu aufgerufen, die rechtswidrige Gesetzeslage zu beseitigen.

Quellen:

- Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 19. Januar 2010, Rechtssache C-555/07 (Kücükdeveci ./ Swedex): <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007J0555:DE:HTML> (zuletzt abgerufen am 29. Januar 2010)
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:de:HTML> (zuletzt abgerufen am 29. Januar 2010).
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 7. Dezember 2000: http://www.europarl.europa.eu/charter/default_de.htm (zuletzt abgerufen am 2. Februar 2010).
- Lingemann, Stefan (2010), EuGH: Berechnung der Kündigungsfristen nach § 622 II 2 BGB ist europarechtswidrig und die Vorschrift nicht anzuwenden, Fachdienst Arbeitsrecht Aktuell (FD-ArbR), Ausgabe 3/2010 vom 28. Januar 2010, S. 297021.
- Repasi, René (2009), Die Reichweite des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Richtlinienumsetzung, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW), Heft 21, 2009, S. 756.