

Newsletter 02/10

Telefon: 09 31 / 6 58 02

Für Betriebs- und Personalräte sowie
Mitarbeitervertreter

Telefax: 09 31 / 6 47 11

www.heese-nied.de
kanzlei@heese-nied.de

Würzburg, den 02.02.2010

Berechnung der Kündigungsfrist, vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten

Das neue Jahr begann wieder mit einem juristischen Paukenschlag aus Luxemburg. Nachdem im vergangenen Jahr der EuGH die bisherige Rechtsprechung zum Verfall des Urlaubs bei Krankheit gekippt hatte, (übrigens auch auf Vorlage des LAG Düsseldorf), folgt jetzt die nächste Überraschung. Die deutsche Regelung, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters gem. der Richtlinie 2000/78.

In dem Fall war die gekündigte Arbeitnehmerin seit ihrem vollendeten 18. Lebensjahr bei demselben Unternehmen beschäftigt. Im Alter von 28 Jahren wurde sie unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat entlassen. Der Arbeitgeber berechnete die Kündigungsfrist dabei unter Zugrundelegung einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren, obwohl die Arbeitnehmerin seit zehn Jahren bei ihm beschäftigt war.

Die Entlassene klagte gegen die Kündigung und machte geltend, dass diese Regelung eine verbotene Diskriminierung wegen des Alters darstelle. Die Kündigungsfrist hätte 4 Monate betragen müssen, was einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren entspreche.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat den Europäischen Gerichtshof zur Vereinbarkeit einer solchen Kündigungsregelung mit dem Unionsrecht und zu den Folgen einer etwaigen Unvereinbarkeit angerufen.

Der EuGH kam nun in seinem gerade am 19.01.2010 veröffentlichten Urteil zu dem Ergebnis, dass die deutsche Kündigungsregelung in den Anwendungsbereich der EU - Richtlinie 2000/78 fällt, die allgemein jede Form von Diskriminierung wegen des Alters verbietet. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB enthält eine Ungleichbehandlung, die auf dem „Kriterium des Alters“ beruht. Diese Regelung sehe eine weniger günstige Behandlung für Arbeitnehmer vor, die ihre Beschäftigung bei dem Arbeitgeber vor Vollendung des 25. Lebensjahrs aufgenommen haben. Sie behandelt damit Personen, die die gleiche Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen, unterschiedlich, je nachdem, in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten sind.

Der Gerichtshof gelangte daher zu dem Ergebnis, dass das Unionsrecht, insbesondere das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78, einer nationalen Regelung wie der deutschen entgegensteht, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden.

In dem Urteil weisen die Luxemburger Richter nun auch die deutschen Gerichte an, die für unrechtmäßig befundene Klausel ab sofort nicht mehr anzuwenden. Dies bedeute, dass sich unabhängig davon, ob und wann die Bundesregierung nun das Arbeitsrecht entsprechend anpasst, sich jeder nun in einem Rechtsstreit auf das EuGH-Urteil berufen kann.

Auf tarifvertragliche Kündigungsfristen hat die Entscheidung noch keine unmittelbare Auswirkung, doch es ist meines Erachtens davon auszugehen, dass die Tarifverträge entsprechend angepasst werden müssen. Insbesondere da, wo ein Tarifvertrag lediglich den gesetzlichen Wortlaut des § 626 BGB einfach nur wiederholt, ohne eine eigenständige Regelung zu treffen, werden sich schon jetzt gekündigte Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit berufen können.

(EuGH, Urt. v. 19.01.2010 – C-555/07)

Matthias Heese
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Bezug dieses Newsletters ist völlig unverbindlich und kostenlos, aber hoffentlich nicht umsonst. Er kann jederzeit durch einen Anruf oder eine Rückmail beendet und darf selbstverständlich auch an andere weitergeleitet werden. Für Mitteilungen über Änderungen in der Funktion oder der Adresse wäre ich sehr dankbar. Um den Verteiler nicht unnötig aufzublähen habe ich in der Regel entweder nur ein Betriebsratsmitglied angeschrieben oder den Betriebsrat als Gremium – in der Hoffnung auf betriebsinterne Verteiler. Weitere Adressaten nehme ich aber gerne auf.