

Deutsche Kündigungsfrist verstößt gegen EU- Recht

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg hatte sich in seinem Urteil vom 19.01.2010 (C-555/07) mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit die im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) enthaltene Regelung, wonach die Beschäftigungszeiten zur Berechnung der Kündigungsfristen erst ab dem 25. Lebensjahr berücksichtigt werden, eine verbotene Diskriminierung aus Gründen des Alters darstelle und unangewendet bleiben müsse.

Zu Grunde lag der Fall einer Arbeitnehmerin, der, seit ihrem 18. Lebensjahr bei dem Arbeitgeber beschäftigt, nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit, gekündigt wurde. Dabei wurde ihr wegen einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren seit dem 25. Geburtstag lediglich 1 Monat Kündigungsfrist zugestanden. Bei Berücksichtigung der vollen zehn Jahre Betriebszugehörigkeit, hätte die Kündigungsfrist hingegen 4 Monate betragen.

Die Arbeitnehmerin wendete sich in Ihrer Klage gegen die gesetzliche Regelung des BGB, wonach für die Berechnung der Kündigungsfrist erst Beschäftigungszeiten ab dem 25. Lebensjahr zu berücksichtigen seien und machte eine Kündigungsfrist von 4 Monaten geltend.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf legte diese Frage dem EuGH zur Entscheidung vor. Dieser gab der Klägerin Recht. Nach Ansicht des EuGH stellt die Regelung des BGB, wonach Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr für die Berechnung der Kündigungsfrist unbeachtlich seien, eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters dar.

Der EuGH führte aus, dass eine auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung nur dann zulässig sei, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Dies wurde vorliegend verneint. Insbesondere wurde das Argument, die Regelung sei gerechtfertigt, weil es jüngeren Arbeitnehmern regelmäßig leichter falle auf den Verlust des Arbeitsplatzes zu reagieren und ihnen größere Flexibilität zugemutet werden könne, zurückgewiesen. Dies könne die streitige Regelung nicht rechtfertigen, da die Nichtanrechnung der Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr unabhängig vom Alter bei der Entlassung gelte.

Der deutsche Gesetzgeber muss nun die Kündigungsregelungen und bisherigen Fristen anpassen, was wohl bei Arbeitnehmern mit einem Beschäftigungsbeginn vor ihrem 25. Lebensjahr, zu verlängerten Kündigungsfristen führen wird.

Der EuGH stellt auch klar, dass die Gerichte, bis zu einer Gesetzesänderung, die streitige Regelung nicht anwenden dürfen.

Rechtsanwalt Gregor Eibeck, Mittweida