

Kurze Kündigungsfrist ist rechtswidrig

Deutsches Recht zählt Arbeitsverhältnis erst ab dem 25. Lebensjahr – Europäischer Gerichtshof: Diskriminierung

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Eine Angestellte hatte seit ihrem 18. Lebensjahr in einem Unternehmen gearbeitet. Sie wurde mit 28 Jahren entlassen. Der Arbeitgeber kündigte der Frau mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.

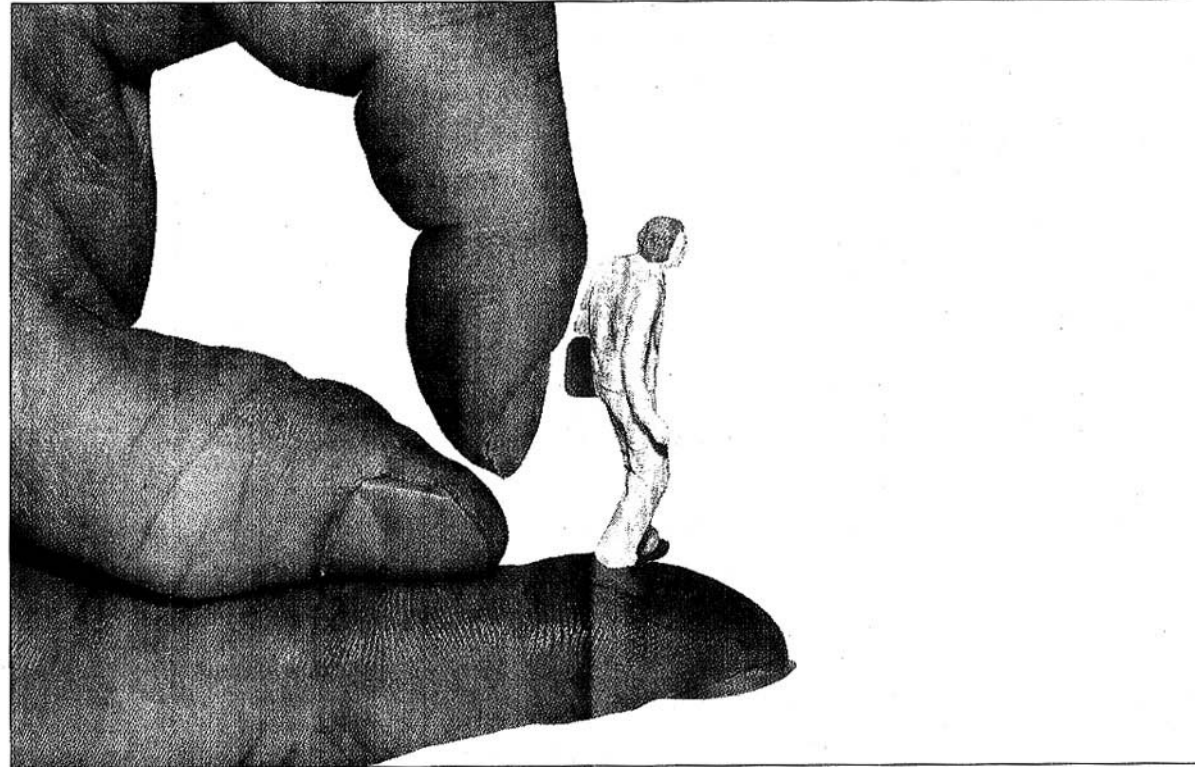
Er ging dabei von einer lediglich dreijährigen Beschäftigungsdauer aus und berechnete danach die Kündigungsfrist. Denn nach deutschem Arbeitsrecht müssen Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr nicht berücksichtigt werden.

So lautet § 622 Absatz 2 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB): „Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.“

Dagegen wehrte sich die Angestellte, die sich aus Gründen des Alters diskriminiert fühlte. Sie machte geltend, ihr stehe bei Berücksichtigung ihrer Beschäftigung vor ihrem 25. Lebensjahr eine viermonatige statt einer einmonatigen Kündigungsfrist zu. Schließlich habe sie zehn Jahre im Betrieb gearbeitet.

So lautet § 622 Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 BGB: „Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis...zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats.“

Nach der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht Mönchengladbach legte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf als Berufungsgericht dem Gerichtshof der Europäischen Uni-



Wer mehr als 10 Jahre im Unternehmen tätig war, darf nicht innerhalb eines Monats gekündigt werden. Foto: Pixelio

on in Luxemburg die Frage vor, ob der § 622 BGB eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters enthalte, deren Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union zweifelhaft sei.

Mit Urteil vom 19. Januar 2010 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) für Recht erkannt, dass die Regelung der gesetzlichen Kündigungsfristen im deutschen Arbeitsrecht gegen das Diskriminierungsverbot des Rechts der Europäischen Union verstößt.

Die Vorschrift, wonach Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, ist europarechtswidrig.

Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters, konkretisiert in der EG-Richtlinie 2000/78 vom 27. November 2000.

Laut EuGH obliegt es nun den nationalen Gerichten, in einem Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmern und privaten Arbeitgebern die

Beachtung dieser EG-Richtlinie sicherzustellen, indem sie erforderlichenfalls entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lassen.

Folge: Ab sofort müssen die deutschen Arbeitsgerichte auch die Beschäftigungszeiten von Arbeitnehmern vor dem 25. Lebensjahr berücksichtigen, die bislang nicht auf die jeweilige Kündigungsfrist angerechnet wurden.

Urteil des EuGH vom 19. Januar 2010, Aktenzeichen C-555/07.