

Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres ist diskriminierend und verstößt gegen Europarecht

Die gesetzliche Regelung, nach der Beschäftigungszeiten eines Arbeitnehmers, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, bei der Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber nicht berücksichtigt werden müssen, verstößt gegen Europarecht. Dies hat der Europäische Gerichtshof („EuGH“) in seinem Urteil vom 19. Januar 2010 (Aktenzeichen C-555/07) entschieden. Im Falle eines Rechtsstreits über den Zeitpunkt der Beendigung eines Anstellungsverhältnisses werden deutsche Arbeitsgerichte zukünftig die längere gesetzliche Kündigungsfrist anwenden. Ignorieren Arbeitgeber das Urteil des EuGH, drohen darüber hinaus gegebenenfalls Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers. Im Lichte des EuGH-Urteils sollten Arbeitgeber die bestehenden Personalakten jetzt prüfen und gegebenenfalls aktualisieren.

1. Bisherige Rechtslage

Das Bürgerliche Gesetzbuch (§ 622 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 BGB) bestimmt, dass die gesetzlichen Kündigungsfristen mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers länger werden. Von diesem Grundsatz abweichend gilt jedoch auch, dass Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr keine Berücksichtigung bei der Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfrist finden (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB).

Diese Regelungen haben in der Praxis insbesondere bei der Kündigung von Arbeitnehmern Bedeutung, die bereits als Jugendliche oder junge Erwachsene, beispielsweise im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses, in ein Unternehmen eingetreten sind. So ist nach der gesetzlichen Regelung bei der Kündigung einer 25-jährigen Arbeitnehmerin, die seit ihrem 16. Lebensjahr für ein Unternehmen tätig ist, eine gesetzliche Kündigungsfrist von lediglich vier Wochen zu beachten, während eine Arbeitnehmerin mit gleicher, aber ausschließlich nach dem 25. Lebensjahr liegender Betriebszugehörigkeit von einer dreimonatigen Kündigungsfrist profitiert.

2. Das EuGH-Urteil

Der EuGH führt in seinem Urteil aus, dass junge Arbeitnehmer ungleich behandelt und diskriminiert werden, wenn sich die Länge der gesetzlichen Kündigungsfrist am Eintrittsalter orientiert. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB verstößt daher aus Sicht des höchsten europäischen Gerichts gegen Gemeinschaftsrecht. Der EuGH stellt ausdrücklich klar, dass die deutschen Gerichte diese diskriminierende und somit rechtswidrige Regelung nicht mehr anwenden dürfen.

3. Folgen für die betriebliche Praxis

Eine unter Missachtung des dargestellten EuGH-Urteils durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung mit zu kurzer Frist führt zwar in der Regel nicht zu einer Unwirksamkeit der Kündigung. Im Falle eines Rechtsstreits über den Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses wird das Arbeitsgericht aber die längere gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 622 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 BGB anwenden.

Darüber hinaus verstößt der Arbeitgeber durch den Ausspruch einer das EuGH-Urteil ignorierenden Kündigung mit zu kurzer Frist grundsätzlich gegen das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz („AGG“) geregelte Benachteiligungsverbot (§ 7 AGG). Eine solche Kündigung kann gegebenenfalls zu Entschädigungs- und Schadenersatzansprüchen des Arbeitnehmers (§ 15 AGG) führen. Arbeitgeber sollten daher die gesetzlichen Kündigungsfristen bei Arbeitnehmern, deren Betriebszugehörigkeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres begonnen hat, nun unter Beachtung der gesamten Betriebszugehörigkeit berechnen.

Um den irrtümlichen Ausspruch von Kündigungen mit zu kurzer Frist zukünftig zu vermeiden, empfiehlt es sich für Arbeitgeber, die in den bestehenden Personalakten hinterlegten Kündigungsfristen im Lichte des EuGH-Urteils jetzt zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren.

Für weitergehende Informationen stehen Ihnen jederzeit zur Verfügung

Manfred Schmid

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Leitung Praxisgruppe Arbeitsrecht

MLawGroup, Maximilianstr. 31, 80539 München

E-Mail: manfred.schmid@mlawgroup.de

Tel. +49 89/24213 108

Fax +49 89/24213 213

Axel A. Heltzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

MLawGroup, Maximilianstr. 31, 80539 München

E-Mail: axel.heltzel@mlawgroup.de

Tel. +49 89/24213 109

Fax +49 89/24 13 213
