



Kündigung

Jedes Jahr zählt

100 Jahre alte Regelung zur deutschen Kündigungsfrist für unwirksam erklärt

Nach der Entscheidung zum (Nicht-)Verfall von Urlaubsansprüchen wegen Krankheit greift der Europäische Gerichtshof (EuGH) erneut in das deutsche Arbeitsrecht ein. Der EuGH erklärt eine mehr als 100 Jahre alte Regelung des bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) für unwirksam. Die bisherige Regelung, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, wurde für unwirksam erklärt. Begründung: Es wird gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoßen.

Bisher galten die Regelungen, dass sich die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen stufenweise mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängern. Bei der Berechnung zählten aber nur die Beschäftigungsjahre nach der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers, alle vorherigen Jahre mussten nicht berücksichtigt werden.

Eine Mitarbeiterin hatte geklagt, die seit ihrem 18. Lebensjahr in einem Unternehmen beschäftigt war. Sie wurde im Alter von 28 Jahren gekündigt mit einer Kündigungsfrist von einem Monat. Der Arbeitgeber hatte die Kündigungsfrist unter Zugrundelegung einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren berechnet. Sie klagte gegen ihre Entlassung und machte geltend, dass diese Regelung eine europarechtlich verbotene Diskriminierung wegen des Alters darstelle. Die Kündigungsfrist müsse vier Monate betragen, was einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren entspricht.

Das als Berufungsgericht angerufene Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat den EuGH zur Vereinbarkeit einer solchen Kündigungsregel mit dem Unionsrecht und zu den Folgen einer etwaigen Unvereinbarkeit befragt. Bereits in der Vergangenheit gab es zwischen den Landesarbeitsgerichten der Bundesländer unterschiedliche Auffassungen darüber, wie mit dieser 25er-Regelung umzugehen ist. Zum Teil wurde vertreten, dass die Diskriminierung so offensichtlich ist, dass die Gerichte die Regelung nicht mehr anwenden dürfen. Auf der anderen Seite gilt das BGB, an das sich die Gerichte zu halten haben. Mit der Entscheidung vom 19. Januar 2010 hat der EuGH nunmehr Klarheit geschaffen und damit konsequent seine Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung fortgesetzt. Die Richtlinie 2000/78 über die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verbietet die Diskriminierung wegen des Alters, gestattet aber dem nationalen Gesetzgeber, bestimmte Ausnahmen davon zu bestimmen. Eine Ungleichbehandlung wegen des Alters ist unter anderem zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. So bleibt es z. Bsp. auch nach der Rechtsprechung des EuGH weiterhin erlaubt, bei Massenentlassungen Altersgruppen zu bilden, um eine Überalterung des Betriebes zu verhindern.

Die Entscheidung des EuGH zu der Unwirksamkeit der 25er-Grenze geht aber noch weit über die Kündigungsfristen hinaus. In vielen Fällen hängt die Berechnung des Urlaubs von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und damit von den Kündigungsfristen ab. 25er-Regelungen finden sich nicht nur im BGB, sondern auch in vielen Tarifverträgen. Schließlich wird zu beachten sein, dass die Agentur für Arbeit die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses unter Verkürzung der Kündigungsfrist mit einer Sperrfrist sanktioniert. Die neue Entscheidung kann dazu führen, dass die Agentur für Arbeit Sperrfristen verhängt, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich an die im Gesetz wiedergegebenen Kündigungsfristen unter Beachtung der 25er-Grenze gehalten haben.

Fazit:

Ich rate daher allen Arbeitgebern, bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und anderen Berechnungen, die Beschäftigungszeit vor dem 25. Lebensjahr mitzuzählen. ■



EXPERTENTIPP

Der Autor Thomas Vormfell ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie für Handel- und Gesellschaftsrecht in der Essener Kanzlei Schumacher & Partner.