



UDH
UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

UDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Zentralfachverbände
Handwerkskammern
Regionale Vereinigungen der Landesverbände
Regionale Handwerkskammertage
Landeshandwerksvertretungen
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik,
und Arbeitsrecht
Ansprechpartner: RA'in Schweer
Tel.: +49 30 20 619-186
Fax: +49 30 20 619 59-186
E-Mail: schweer@zdh.de
Internet: www.zdh.de

Berlin, 20. Januar 2010
Rundschreiben 04/10
AZ: 16-17.3

EuGH kippt Vorschriften zu Kündigungsfristen

Zusammenfassung

Der EuGH hält deutsches Recht zu Kündigungsfristen wegen Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung für unzulässig –
EuGH, Urteil vom 19.01.2010 (C-555/07)

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem vorgenannten Urteil hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass die nationale Kündigungsregelung des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB wegen Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung europarechtswidrig ist. Die Vorschrift regelt, dass Betriebszugehörigkeitszeiten vor dem 25. Lebensjahr bei der Berechnung der Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers unberücksichtigt bleiben dürfen.

I. Sachverhalt

Die Klägerin war seit ihrem 18. Lebensjahr bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 19.12.2006 kündigte die Beklagte ihr unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 31.01.2007. Daraufhin reichte die Klägerin Kündigungsschutzklage ein. Zur Begründung ihrer Klage machte sie u. a. geltend, dass die Kündigung erst zum 30.04.2007 wirke, weil § 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 BGB die Kündigungsfrist nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit auf vier Monate zum Monatsende verlängere. § 622 Abs. 2 S. 2 BGB stelle eine gemeinschaftsrechtswidrige Altersdiskriminierung dar. Folglich dürfe diese innerstaatliche Vorschrift nicht angewandt werden.

Bankkonten:
Landesbank Berlin Girozentrale
13 487 809 (BLZ 100 500 00)
Berliner Volksbank 830 183 6008
(BLZ 100 900 00)
Steuernummer:
27/622/51002
Vereinsregisternummer:
VR 19836 Nz, Amtsgericht
Berlin-Charlottenburg

Das mit dem Rechtsstreit befasste LAG Düsseldorf legte die Rechtsfrage (Az.: 12 Sa 1311/07) zur Vorabentscheidung dem EuGH vor. Das LAG Düsseldorf hielt die Regelung des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB, wonach die Betriebszugehörigkeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfrist unberücksichtigt bleibt, für verfassungsgemäß. Vor dem Hintergrund der Mangold-Entscheidung (EuGH, Urteil vom 22.11.2005 (C-144/04)) bat es den EuGH aber um eine Entscheidung, ob die Regelung mit der europäischen Richtlinie 2000/78/EG vereinbar sei. Ferner wollte es wissen, ob es nach Auffassung des EuGH ausreiche, dass der Gerichtshof oder das nationale Gericht zu der Überzeugung gelange, die jeweilige Vorschrift ohne Einhaltung des durch nationale Gesetze vorgegebenen Verfahrens missachten zu können.

II. Entscheidungsgründe

Der EuGH hat festgestellt, dass § 622 Abs. 2 S. 2 BGB eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters darstellt, die nicht mit der EU-Richtlinie 2000/78/EG, der Richtlinie über Diskriminierung wegen des Alters und Behinderung, vereinbar ist. Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters sei zudem als ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen.

Zur Begründung seines Urteils führt der EuGH aus, dass § 622 Abs. 2 S. 2 BGB eine weniger günstige Behandlung für Arbeitnehmer vorsehe, die ihre Beschäftigung bei dem Arbeitgeber vor Vollendung des 25. Lebensjahres aufgenommen hätten. Damit würden Personen, die die gleichen Betriebszugehörigkeitszeiten aufweisen, ungleich behandelt, je nachdem, in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten seien. Überdies benachteilige die Regelung generell junge Arbeitnehmer gegenüber älteren Arbeitnehmern, da Erstere, wie die Klägerin im Ausgangsverfahren, trotz einer mehrjährigen Betriebszugehörigkeit von der Vergünstigung der stufenweisen Verlängerung der Kündigungsfristen entsprechend der zunehmenden Beschäftigungsdauer ausgeschlossen werden könnten, während sie älteren Arbeitnehmern mit vergleichbarer Beschäftigungsdauer zugute kämen.

Diese unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters ist nach Auffassung des EUGH nicht gerechtfertigt. Eine Rechtfertigung käme nur in Betracht, wenn die Regelung objektiv angemessen, durch ein legitimes Ziel, etwa aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung, gerechtfertigt sei und die Mittel zur Zielerreichung angemessen und erforderlich seien. Dies konnte der EuGH hier nicht erkennen. Zwar läge ein legitimes Ziel vor. So könne der nationale Gesetzgeber grundsätzlich entsprechende Regelungen schaffen, um die Beschäftigungsfähigkeit jüngerer Menschen zu fördern. Ziel dieser im Jahre 1926 in das Gesetz aufgenommenen Regelung sei es nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts gewesen, die Arbeitgeber von den Belastungen durch die längeren Kündigungsfristen teilweise, insbesondere aber im Hinblick auf Arbeitnehmer unter 25 Jahren, freizustellen und ihnen mehr personalwirtschaftliche Flexibilität einzuräumen.

Für das aufgeführte Ziel, den Arbeitgebern mehr Flexibilität einzuräumen, sei die fragliche Regelung jedoch keine angemessene und erforderliche Vorkehrung. Ob es jüngeren Arbeitnehmern leichter falle und es ihnen schneller gelinge, auf den Verlust eines Arbeitsplatzes zu reagieren, sei zweifelhaft. Im Übrigen sichere § 622 Abs. 2 S. 2 BGB nicht den Schutz der Arbeitnehmer entsprechend der

Dauer ihrer Beschäftigungszeit. Vielmehr verzögere diese Norm den Schutz durch die Verlängerung der Kündigungsfrist entsprechend der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers, gerade wenn dieser vor Vollendung des 25. Lebensjahrs in den Betrieb eingetreten sei. Dies gelte selbst dann, wenn der Betroffene bei seiner Entlassung eine lange Betriebszugehörigkeit aufweise. Es komme dabei nicht zu einer "Nachholung" der Anrechnung, wenn das Beschäftigungsverhältnis einen deutlich längeren Zeitraum über das 25. Lebensjahr hinaus andauere.

Nach dem EuGH handelt es sich hier nicht nur um einen Verstoß gegen die EU-Richtlinie 2000/78/EG, sondern darüber hinaus auch um einen Verstoß gegen den vom EuGH aus dem EG-Vertrag abgeleiteten allgemeinen Grundsatz der Gleichbehandlung wegen des Alters. Dieser basiere auf Unionsrecht und sei ein Primärrecht. Daher dürfe die Regelung des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB nicht mehr angewendet werden. Es obliege dem nationalen Gericht, bei dem ein Rechtsstreit über das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die EU-Richtlinie 2000/78/EG anhängig ist, im Rahmen seiner Zuständigkeiten den rechtlichen Schutz, der sich für den Einzelnen aus dem Unionsrecht ergebe, sicherzustellen. Dabei sei die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu gewährleisten, indem das Gericht erforderlichenfalls jede diesem Verbot entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lasse.

III. Bewertung und Folgen der Entscheidung

Die Entscheidung lässt einmal mehr die notwendige Zurückhaltung des EuGH bei der Bewertung des Umsetzungsakts einer Richtlinie vermissen. Der Gerichtshof führt damit seine in der so genannten Mangold-Entscheidung (vgl. UDH-Rundschreiben Nr. 117/05 vom 23.11.2005) getroffene Bewertung fort, nach der es außerhalb des EU-Vertrages sonstige gleichsam primärrechtliche Grundsätze geben könne, denen ein Anwendungsvorrang gegenüber nationalem Recht zukomme. Das Urteil widerspricht damit auch Grundgedanken der Lissabon-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Wie das Bundesverfassungsgericht, bei dem seit 2006 eine Verfassungsbeschwerde als Folgesache zur Mangold-Entscheidung anhängig ist (so genannter Honeywell-Fall, vgl. BVerfG, Az.: 2 BvR 2661/06) auf dieses EuGH reagieren wird, bleibt abzuwarten.

Es ist davon auszugehen, dass die deutschen Arbeitsgerichte dem EuGH im Wesentlichen folgen werden. Es ist daher anzuregen, Kündigungsfristen in Kündigungsschutzverfahren, bei denen es auf die Anwendung von § 622 Abs. 2 S. 2 BGB ankommt, unbeachtet zu lassen. Auch ist nicht auszuschließen, dass die Arbeitsgerichte entsprechendes für tarifliche Vorschriften vorgeben, die die gesetzliche Regelung nachzeichnen.

Das EuGH-Urteil ist diesem Schreiben in der Anlage beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Karl-Sebastian Schulte
Geschäftsführer

gez. RA Jan Dannenbring

Anlage