

EuGH stärkt Diskriminierungsschutz bei Kündigungen

Von RA Arndt Reckler, Rödl & Partner, Nürnberg *

Arbeitnehmer dürfen wegen ihres Alters bei einer Kündigung nicht diskriminiert werden. Das deutsche Arbeitsrecht, das Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt, verstößt gegen EU-Recht.

Foto: RA Arndt Reckler,

Rödl & Partner Die entsprechende Regelung im deutschen Arbeitsrecht, nach der vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, widerspricht der europäischen Richtlinie 2000/78 über die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Das geht aus einem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) hervor (Az.: C 555/07).

Die Entscheidung basiert auf einer Vorlage des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf. Dort hatte eine Arbeitnehmerin gegen eine Kündigung mit einer Frist von einem Monat geklagt, obwohl sie bereits zehn Jahre im Betrieb tätig gewesen war. Ihr Arbeitgeber hatte jedoch die Betriebszugehörigkeit vor Erreichen des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt.

Der Gesetzgeber muss vor dem Hintergrund der EuGH-Entscheidung das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) korrigieren. Wichtig ist die Entscheidung aber vor allem für die Tarifverträge. Zahlreiche Tarifvertragspartner haben die Regelung aus dem BGB in ihre Tarifverträge übernommen. Hier besteht Korrekturbedarf. Die jeweilige Tarifnorm wird von den Gerichten nach der Entscheidung des EuGH nicht mehr angewendet werden. Angesichts der jüngsten Entwicklung in der Rechtsprechung und der neuen Entscheidungen des EuGH empfiehlt es sich, die laufenden Tarifverträge grundsätzlich in Bezug auf den Schutz vor Diskriminierung zu prüfen und bei Bedarf anzupassen.

Der EuGH gibt den nationalen Gerichten auf, die entsprechende Norm aus dem BGB (§ 622 Abs. 2 Satz 2) bei der Entscheidungsfindung unangewendet zu lassen. Danach sind künftig auch die Beschäftigungszeiten der Arbeitnehmer vor der Vollendung des 25. Lebensjahres bei Kündigungen zu berücksichtigen. Beachtet der Arbeitgeber dies bei einer von ihm ausgesprochenen Kündigung nicht, so wird die Kündigung so zu deuten sein, dass sie zum nächstmöglichen Zeitpunkt wirkt, der die Dienstjahre vor Vollendung des 25. Lebensjahres einbezieht. Die gegenteilige Meinung, wonach die Kündigung unwirksam sei, wird sich bei den Gerichten nicht durchsetzen.

* Über den Autor

Arndt Reckler ist Rechtsanwalt und Associate Partner bei Rödl & Partner in Nürnberg. Rödl & Partner betreut Unternehmen weltweit bei ihren Geschäftsaktivitäten. Das Kerngeschäft bilden die Rechtsberatung, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung. Die Kanzlei ist mit 83 Niederlassungen in 37 Ländern vertreten.

(STB Web)

Artikel vom: 20.01.2010

Original-URL: <http://www.stb-web.de/fachartikel/article.php/id/3739>