

EUGH kippt deutsche Kündigungsfristen wegen Diskriminierung

Neues aus Luxemburg: der Europäische Gerichtshof (EUGH) hat in dieser Woche die Regelung über Kündigungsfristen in Deutschland als unzulässige Altersdiskriminierung verworfen. Die Entscheidung zeigt, wie stark das deutsche Recht inzwischen von Europa abhängig ist.

Grundsätzlich heißt es: je länger das Arbeitsverhältnis besteht, desto länger die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber. Im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ist aber seit 1926 geregelt, dass jüngeren Arbeitnehmern schneller gekündigt werden kann, weil Zeiten, die der Mitarbeiter vor Vollendung des 25. Lebensjahres im Betrieb gearbeitet hat, nicht angerechnet werden.

Dieses Schicksal erlitt eine 28-jährige Düsseldorferin. Sie hatte seit ihrem 18. Lebensjahr in einer Firma in Essen gearbeitet und erhielt nach zehn Jahren die Kündigung mit einer Kündigungsfrist von gerade mal einem Monat.

Ihr Arbeitgeber hatte nur die drei Jahre Betriebszugehörigkeit berücksichtigt, die nach ihrem 25. Lebensjahr lagen. Hätte der Arbeitgeber ihre gesamte Betriebszugehörigkeit berücksichtigt, hätte der Mitarbeiterin nach dem BGB eine Kündigungsfrist von vier Monaten zugestanden.

Die Mitarbeiterin klagte vor der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, die den Fall dem EUGH vorlegte, um zu prüfen, ob die deutschen Regelungen mit dem europäischen Recht vereinbar sind. Aus Luxemburg kam ein deutliches Nein: das deutsche Arbeitsrecht widerspricht in diesem Punkt dem EU-Recht.

Das europäische Recht verbietet nämlich eine Diskriminierung wegen des Alters und genau die liegt vor, wenn Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr nicht berücksichtigt werden. Für diese Ungleichbehandlung jüngerer Mitarbeiter gegenüber den Älteren gebe es keine Rechtfertigung (EUGH 19.1.2010, Az: C 555/07).

Diese Schlechterstellung wird in Deutschland mit der größeren Mobilität jüngerer Mitarbeiter begründet. Das ließ der EUGH nicht gelten und verwies auf die hohe Jugendarbeitslosigkeit, die gegen kurze Kündigungsfristen spreche.

Die Luxemburger Richter wiesen die deutschen Gerichte an, die unwirksame Regelung ab sofort nicht mehr anzuwenden, unabhängig davon, wann die Bundesregierung das Gesetz ändert. Vor Gericht kann sich daher nun jeder auf das EUGH-Urteil berufen.

Der Fall schlägt weitere Wellen, da viele Tarifverträge sich auf das BGB beziehen und nun einer Änderung bedürfen. Kritiker werfen dem EUGH vor, er dürfe sich nicht in das deutsche Recht einmischen, weil nur das Bundesverfassungsgericht ein deutsches Gesetz verwerfen könne.

Alle, die vor dem 25. Lebensjahr in einer Firma begonnen haben, sollten daher ab sofort einen genauen Blick auf ihre Kündigungsfrist werfen, falls es zur Kündigung kommt.



Martin Müller
Fachanwalt für Arbeitsrecht