

**Sehr geehrte Damen und Herren,**

nachdem ich vergangenen Monat bedingt durch die allgemeine Ferienzeit mit meiner monatlichen rechtsanwalts-INFO pausiert habe, möchte ich Sie in den kommenden Monaten natürlich wieder über die wichtigsten wirtschaftszivilrechtlichen Themen informieren und wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. jur. Sandro Kanzlspurger  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Steuerrecht

**[Arbeitsrecht]**

**EuGH erklärt § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB für europarechtswidrig und bekräftigt das Verbot der Diskriminierung wegen Alters sowie die Rolle der nationalen Gerichte bei der Verbotsdurchsetzung**

Die deutsche Regelung des § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB, wonach die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegenden Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, verstößt nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 und ist vom nationalen Gericht auch in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen erforderlichenfalls unangewendet zu lassen.

In seinem Urteil Mangold aus dem Jahr 2005 (C-144/04) hat der Gerichtshof bereits anerkannt, dass ein Verbot der Diskriminierung wegen des Alters besteht und dass dieses Verbot als ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen ist. Die Richtlinie 2000/78 über die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf konkretisiert diesen Grundsatz. Diese Richtlinie verbietet die Diskriminierung wegen des Alters,

gestattet aber dem nationalen Gesetzgeber, vorzusehen, dass eine auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung in bestimmten Fällen gleichwohl keine Diskriminierung und somit nicht verboten ist.

Eine solche Ungleichbehandlung wegen des Alters ist demnach u. a. dann zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Nach dem deutschem Arbeitsrecht des § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB verlängern sich die vom Arbeitgeber einzuhaltenen Kündigungsfristen stufenweise mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses. Vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegende Beschäftigungszeiten werden jedoch demnach bei der Berechnung nicht mit berücksichtigt (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB).

Die Klägerin in dem vom EuGH entschiedenen Fall war seit ihrem vollendeten 18. Lebensjahr bei einem bestimmten Unternehmen beschäftigt. Im Alter von 28 Jahren wurde sie unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat entlassen. Der Arbeitgeber berechnete die Kündigungsfrist unter Zugrundelegung einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren, obwohl die Arbeitnehmerin seit zehn Jahren bei ihm tätig war.

Wie in den deutschen Rechtsvorschriften vorgesehen, hatte er die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs liegenden Beschäftigungszeiten der Klägerin bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt. Frau K. klagte gegen ihre Entlassung und machte geltend, dass diese Regelung eine unionsrechtlich verbotene Diskriminierung wegen des Alters darstelle. Die Kündigungsfrist hätte 4 Monate betragen müssen, was einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren entspreche.

Das als Berufungsgericht angerufene Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat den Rechtsstreit ausgesetzt und den Gerichtshof zur Vereinbarkeit einer solchen Kündigungsregelung mit dem Recht der Europäischen Union und zu den Folgen einer etwaigen Unvereinbarkeit befragt.



Der Gerichtshof prüfte diese Fragen auf der Grundlage des Diskriminierungsverbotes wegen des Alters, wie sie in der Richtlinie 2000/78 konkretisiert ist. Da die Klägerin nach dem Zeitpunkt entlassen worden war, bis zu dem die Bundesrepublik Deutschland diese Richtlinie in innerstaatliches Recht umzusetzen hatte, bewirkte diese Richtlinie – so der EuGH –, dass die deutsche Kündigungsregelung in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt.

Der Gerichtshof stellte in seinem Urteil fest, dass diese Kündigungsregelung eine Ungleichbehandlung enthält, die auf dem Kriterium des Alters beruht. Diese Regelung sieht eine weniger günstige Behandlung für Arbeitnehmer vor, die ihre Beschäftigung bei dem Arbeitgeber vor Vollendung des 25. Lebensjahrs aufgenommen haben als derjenigen, welche diese erst nach Vollendung des 25. Lebensjahres begonnen haben. Sie behandelt somit Personen, die die gleiche Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen, unterschiedlich, je nachdem, in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten sind.

Obwohl die Ziele dieser nationalen Kündigungsregelung zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gehören und daher nach Ansicht des EuGH legitim sind, ist die Regelung zur Erreichung dieser Ziele nicht angemessen oder geeignet.

Zu dem vom nationalen Gericht angeführten Ziel, dem Arbeitgeber eine größere personalwirtschaftliche Flexibilität zu verschaffen, indem seine Belastung im Zusammenhang mit der Entlassung jüngerer Arbeitnehmer verringert werde, denen eine größere berufliche und persönliche Mobilität zugemutet werden könne, stellt der Gerichtshof fest, dass die fragliche Regelung keine im Hinblick auf die Erreichung dieses Zieles angemessene Maßnahme ist, weil sie für alle Arbeitnehmer, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs in den Betrieb eingetreten sind, unabhängig davon gilt, wie alt sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung sind.

Der Gerichtshof gelangt daher zu dem Ergebnis, dass das Unionsrecht, insbesondere das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78, einer nationalen Regelung wie der deutschen entgegensteht, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden.

Der Gerichtshof erinnert sodann daran, dass eine Richtlinie keine unmittelbare Wirkung hat, d. h. dass sie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist. Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wird in der Richtlinie 2000/78 jedoch nur konkretisiert. Zudem ist

das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts.

Es obliegt daher – so der EuGH – dem nationalen Gericht – hier also den Arbeitsgerichten und ggf. dem Bundesarbeitsgericht, bei dem ein Rechtsstreit über das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 anhängig ist, im Rahmen seiner Zuständigkeiten den rechtlichen Schutz, der sich für den einzelnen Bürger aus dem Unionsrecht ergibt, sicherzustellen und die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu gewährleisten, indem es erforderlichenfalls jede diesem Verbot entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt.

Abschließend stellt der EuGH noch fest, dass es dem nationalen Gericht obliegt, in einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Beachtung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 sicherzustellen, indem es erforderlichenfalls entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lässt, unabhängig davon, ob es von seiner Befugnis Gebrauch macht, den Gerichtshof um eine Vorabentscheidung über die Auslegung dieses Verbots zu ersuchen.

M. a. W.: die Arbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht haben in Zukunft bei derartigen Streitigkeiten die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB schlichtweg unangewendet zu lassen, ohne dass sie dazu vorher so wie es das Landesarbeitsgericht Düsseldorf getan hat das Verfahren aussetzen und den EuGH anrufen müssten.

### Praxishinweis

In der Praxis ist deshalb in Zukunft darauf zu achten, dass bei der Berechnung von Kündigungsfristen jedes Arbeitnehmers auch die Zeiten der Betriebszugehörigkeit mit berücksichtigt werden, in denen der Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. D. h. die Zeiten der Betriebszugehörigkeit sind also immer vom ersten Tag der Beschäftigung des Arbeitnehmers an zu berücksichtigen.

Eine Kündigung, die dies nicht beachtet, würde deshalb das Arbeitsverhältnis erst zu dem entsprechend späteren Kündigungstermin zum Erlöschen bringen und führt natürlich zur Zahlungspflicht des Arbeitgebers bis zu besagtem späteren Termin bzw. einem Lohnanspruch des Arbeitnehmers.

